

Von **GEW**-Personalräten



Für Personalräte

Arbeitsmaterial für örtliche Personalräte und Schulleitungen

Umsetzung der Gesetze und Verordnungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Thüringer Schulen

1

auf Grundlage des Thüringer Personalvertretungsgesetzes



Die Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz der GEW Thüringen

- **informiert**
- **unterstützt**
- **stellt Fragen und beantwortet Fragen**
- **in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Personalrat der GEW Thüringen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Arbeitgeber hat Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten (Arbeitsschutzgesetz).

Dies ist gerade jetzt, in Corona - Zeiten, außerordentlich wichtig. Als Personalräte sind wir mit dafür verantwortlich, dass sich Schulleitung und Beschäftigte an entsprechende Regeln und Vorgaben halten. Eine enge und transparente Zusammenarbeit ist unerlässlich und sollte bei Problemen vom Personalrat unbedingt eingefordert werden.

Mit Abschluss der Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im Jahre 2016, hat sich das TMBJS verpflichtet, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine größere Bedeutung zukommen zu lassen.

Hier sind die Personalräte gefragt, den Arbeitgeber beim Wort zu nehmen.

Das Thüringer Personalvertretungsgesetz bietet genügend Grundlage, um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu hinterfragen und einzufordern.

In dieser Arbeit möchten wir Sie mit diesem Arbeitsmaterial unterstützen.

Hinweise zur Durchsetzung der Mitbestimmung des örtlichen Personalrates finden Sie im Handbuch der Arbeitsgruppe Personalrat der GEW Thüringen für die Arbeit örtlicher Personalräte an Thüringer Schulen.

Gerne stehen wir Ihnen bei konkreten Fragen zu Ihrer Arbeit zur Verfügung.

Erfurt, April 2020

2

Dana Kecke, Thomas Messner
Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bärbel Brockmann
Arbeitsgruppe Personalrat

Rechte und Pflichten der Personalräte

Paragraph	Wesentlicher Inhaltsauszug	Umsetzungsmöglichkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz
<p>§ 2 Grundsätze der Zusammenarbeit</p>	<p>(1) Dienststelle und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich, vertrauensvoll, kooperationsorientiert, respektvoll, offen und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.</p> <p>(2) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 mit</p> <p style="text-align: center;">bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle</p> <p>für die im Sinne des § 4 in der Dienststelle Beschäftigten.</p>	<p>→ Allgemeine Gültigkeit für alle Maßnahmen</p> <p>→ Setzt im Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) Kenntnis der einschlägigen Gesetze und Verordnungen voraus (hier hilft euch die GEW)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitsschutzgesetz ○ Arbeitssicherheitsgesetz ○ Arbeitszeitgesetz ○ Arbeitsstättenverordnung ○ Bildschirmarbeitsverordnung ○ Antistressgesetz ○ Gefährdungsbeurteilung ○ SGB IX sowie Rahmeninklusionsvereinbarung ○ SGB V ○ SGB VII <p>→ Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement zwischen TMBJS und dem Hauptpersonalrat</p>
<p>§ 66</p>	<p>(2) Der Leiter der Dienststelle und die</p>	<p>→ ÖPR</p>

<p>Zusammenarbeit, Monatsgespräch</p>	<p>Personalvertretung sollen mindestens einmal im Monat zu Besprechungen zusammentreten. In diesen Gesprächen haben der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung beabsichtigte Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig zu besprechen</p>	<p>→ BPR → HPR</p> <p>Mögliche Themen im AuG sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen • Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung • Gefährdungsbeurteilung allgemein • Psychische Gefährdungsbeurteilung im Besonderen • Mögliche arbeitsorganisatorische Veränderungen für KollegInnen aus gesundheitlichen Gründen (Wiedereingliederung, Schwerbehinderung, ...) • Geplante schulinterne Fortbildungen zum Gesundheitsmanagement <p>Themenauswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Thüringer Schulportal ○ Internetseiten der Schulämter <p>Die meisten Fortbildungsangebote sind über das Thillm zu buchen und kostenlos, Finanzierung anderer Fortbildner über Schulbudget oder Fortbildungsbudget der Schulen</p> <p>Auch die Betriebsärzte bieten Fortbildungen an, zu erfragen und zu buchen über die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) am Schulamt, kostenlos für die Schule (siehe Anmerkungen zu § 73)</p>
<p>§ 67</p>	<p>(1) Dienststelle und Personalvertretung haben</p>	<p>→ Allgemeine Gültigkeit für alle Personalräte</p>

<p>Allgemeine Grundsätze</p>	<p>darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Herkunft, ihrer Abstammung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Sprache, ihrer sozialen Stellung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt, 2. Schikanen, Diskriminierungen und sonstige Anfeindungen unterbleiben, die für sich genommen oder in ihrer Gesamtheit bezwecken oder bewirken, dass die Würde der Person oder deren Gesundheit verletzt wird. 	<ul style="list-style-type: none"> • Den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffend: hier insbesondere Verhinderung und Eindämmung von gesundheitsschädigenden Aktionen wie <ul style="list-style-type: none"> ○ Mobbing ○ Konfliktsituationen
<p>§ 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung</p>	<p>(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maßnahmen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen, zu beantragen, 2. dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, 3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken, 4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> → Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement → Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Verordnungen (Thüringer Lehrerarbeitszeitverordnung, Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres, SGB IX, Mehrarbeit, Abordnungen, ...) → Überlastungsanzeigen → Mobbing-Vorwürfe → Konfliktsituationen → Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen

	<p>schwerbehinderter Menschen und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,</p> <p>7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen sowie auf die Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch hinzuwirken,</p> <p>10. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern.</p> <p>(2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben über alle Angelegenheiten nach Maßgabe dieses Gesetzes, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen sowie bei Personalplanungen und Maßnahmen der Organisationsänderung. § 66 Abs. 1 bleibt unberührt.</p> <p>Dabei kann die Personalvertretung eigene</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SGB IX • Rahmeninklusionsvereinbarung • Thüringer Lehrerarbeitszeitverordnung, Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres <p>→ Unterstützung von Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit, um die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu fördern</p> <p>→ auf gleichmäßige Verteilung der „unteilbaren“ Aufgaben achten, um gesundheitlichen Problemen und möglichen Langzeiterkrankungen vorzubeugen („Gerechtigkeit im Lehrerzimmer“)</p> <p>→ Einfordern der Meldepflicht von Langzeitkranken durch die Schulleitung zur wirksamen Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements</p> <p>→ an jeder Schule ist ein Gefahrstoffbeauftragter zu benennen, der bei Bedarf angesprochen und hinzugezogen werden sollte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es existieren auf Ebene TMBJS und auf Ebene Schulamt
--	---	--

	<p>Arbeitsgruppen bilden und externe Beratung in Anspruch nehmen.</p>	<p>Netzwerke zum Gesundheitsmanagement, die regelmäßig tagen, Ansprechpartner für Probleme sind und Lösungsansätze bieten z.B. im Rahmen von Fortbildungen, Coaching, Supervision, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • In jedem Schulamt gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die hinzugezogen werden kann bei <ul style="list-style-type: none"> ○ Begehungen von Schulgebäuden und Schulanlagen zur Ermittlung von gesundheitlichen Gefährdungen und Unfallgefahren. (Die Teilnahme des ÖPR ist erforderlich bzw. einzufordern.) ○ Beratung und Unterstützung bei der Erhebung von Gefährdungen und Belastungen in den Bereichen Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Arbeitsaufgabe, Schulorganisation und Dokumentation in der Gefährdungsbeurteilung. ○ Fragen zum Mutterschutz
<p>§ 69 Umfang der Mitbestimmung</p>	<p>(1) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe dieser Vorschrift sowie der §§ 69a bis 78 mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelt die konkreten Tatbestände und die Möglichkeiten der Mitbestimmung, auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz
<p>§ 69a Verfahren der</p>		<p>→ Siehe hier Handbuch der GEW Thüringen für die Arbeit örtlicher Personalräte an Thüringer Schulen</p>

Mitbestimmung		
<p>§ 70 Initiativrecht</p>	<p>(1) Im Rahmen seiner Aufgaben nach diesem Gesetz kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.</p>	<p>→ Siehe auch § 66</p> <p>→ Achtung: initiierte Maßnahme muss der Mitbestimmung unterliegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mögliche Initiativen zu Maßnahmen wären: <ul style="list-style-type: none"> ○ Planung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten (Ausgleich unebener Stufen, Reparatur kaputter Türen, ...) ○ Aktuell: Ergreifung von Maßnahmen zum besseren Desinfektions- und Hygieneschutz (regelmäßige und gründliche Säuberung des Schulgebäudes, der Toiletten, ...) ○ Gestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsorganisation (Pausenregelung) ○ Beantragung von schulinternen Fortbildungen für alle KollegInnen zu Aspekten aus dem Gesundheitsmanagement

<p>§ 71 Einigungsstelle, Bildung, Kosten</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Sollten Personalrat und Dienststelle keine einvernehmliche Lösung eines Problems finden, gibt es die Möglichkeit, in Einhaltung des Stufenverfahrens, die Einigungsstelle einzuschalten. • In den Fällen des § 72 Absatz 5 entscheidet die Einigungsstelle endgültig.
<p>§ 72 Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle</p>	<p>Absatz 5 Beschlüsse im Rahmen der vollen Mitbestimmung über</p> <p>8. personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der vertraglichen Bindung überbetrieblicher Dienste zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung,</p> <p>12. die Gestaltung der Arbeitsplätze,</p> <p>15. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, insbesondere die Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, insbesondere die Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Rufbereitschaft und die Anordnung und Festsetzung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, soweit es über den konkreten Einzelfall hinausgeht...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Punkte 8., 12., und 15. umfassen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die durchaus Regelungsbedarf haben • In den Fällen des § 73 spricht die Einigungsstelle eine Empfehlung aus, die Dienststelle entscheidet.

<p>§ 73 Mitbestimmung in personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten</p>	<p>(3) Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 5 Satz 2 und 3 eingeschränkt mitzubestimmen in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten insbesondere über</p> <p>4. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit,</p>	<p>→ nur HPR</p> <p>→ Fachkräfte für Arbeitssicherheit siehe § 68</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beauftragung betriebsärztlicher Leistungen nur über die Fachkraft für Arbeitssicherheit des zuständigen Schulamtes <p>→ Aufgaben der Betriebsärzte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung des Dienststellenleiters bei Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen, • Beratung bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels und der Wiedereingliederung, • Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (z.B. Infektionsgefährdung, Lärm) • Unterstützung bei der Umsetzung des Mutterschutzes • Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung • Stimmprävention (Grund- Aufbau-, Übungskurse) • Präventionskonzepte " Psychische Lehrgesundheit"
<p>§ 75 Dienst- vereinbarungen</p>	<p>(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten nach Maßgabe der §§ 69 bis 78 zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Arbeitsentgelte und sonstige</p>	<p>→ Es ist möglich, neben den auf verschiedenen Ebenen schon bestehenden Rahmendienstvereinbarungen, an jeder Dienststelle individuelle Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Rahmendienstvereinbarungen vor Ort konkretisieren. Als konkrete Maßnahmen vor Ort wären z.B. möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen über Hygiene (Bereitstellung von Seife, Handtücher, Desinfektion) • Vereinbarungen über eine effiziente Konferenzkultur (keine Beratungen die zu zusätzlichen Belastungen führen; z.B. Zeitpunkt, Dauer)

	<p>Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Notfallplan muss an jeder Schule vorhanden sein! • Vereinbarungen zum Umgang mit Überlastungsanzeigen • Vereinbarungen zum Umgang mit Wiedereingliederungen von Langzeitkranken (z.B. „unteilbare Aufgaben“)
<p>§ 81 Unterstützung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren</p>	<p>(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.</p> <p>(2) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Untersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.</p>	<p>→ der hauptsächlich den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffende Paragraph</p> <p>→ Zusammenfassung aller durch Dienststellenleiter und Personalrat unter Hinzuziehung externer Partner zu beachtenden Punkte</p> <p>→ Umsetzung auf allen Ebenen</p> <p>→ Einbeziehung des Personalrates in alle umzusetzenden Maßnahmen</p> <p>→ Dokumentationspflicht durch den Dienststellenleiter und Niederschriftübergabe an Personalrat</p>

	<p>(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit dem Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) in der jeweils geltenden Fassung nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil. § 7 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.</p> <p>(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.</p>	
--	---	--